Comisión Especial de Equidad y Género
S/C

Versión Taquigráfica N° 1677 de 2018

AGENDA DE LA COMISIÓN

POLÍTICAS DE GÉNERO IMPLEMENTADAS POR EUSKADI - PAÍS VASCO

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 5 de julio de 2018

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante José Andrés Arocena.
MIEMBROS:	Señoras y señores Representantes Rosario Alaluf, Gabriela Barreiro, Cecilia Bottino, Gustavo Da Rosa, Graciela Matiauda Espino, Paula Pérez y Gloria Rodríguez.
INVITADAS:	Licenciada Sara Pagola, Delegada de Euskadi - País Vasco para Argentina y el Mercosur, y Mariana Satostegui, Responsable Institucional de la Delegación del Gobierno Vasco para Argentina y el Mercosur.
SECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.
PROSECRETARIO:	Señor José Pedro Fasanello.

SEÑOR PRESIDENTE (José Andrés Arocena).- Habiendo número, está abierta la reunión.

El señor diputado Amarilla nos envió una nota, solicitando que la Comisión se hiciera presente en la ciudad de Rivera, a fin de plantearnos temas de género que se dan en la frontera, como la trata de personas. Él había hecho este planteo verbalmente y le solicité que nos enviara una nota porque era interés de la Comisión sesionar en el interior, especialmente, en la frontera seca, que tiene una dinámica muy particular, y que sufre violencia cotidiana, como nos lo ha manifestado.

El planteo nos pareció oportuno y algunas legisladoras nos han sugerido realizar la visita después del tratamiento de rendición de cuentas. Por ese motivo, proponemos concurrir el mes de setiembre. Le daríamos participación a los dos diputados del departamento, Amarilla y Aristimuño, y a las instituciones del lugar.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la propuesta de concurrir en el mes de setiembre al departamento de Rivera.

(Se vota)

——Ocho por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR MATIAUDA (Graciela).- Nadie desconoce la problemática que tienen los departamento fronterizos; por eso, creo que también tendríamos que hacernos un tiempo para visitar el interior profundo de Rivera. Hay un montón de mujeres, rurales o no, que tienen muchas dificultades y tal vez alguien nos podría hacer de nexo para llegar a ellas. Me consta que en el interior profundo de Rivera hay una problemática particular; así me lo han manifestado. Allí es donde están los centros de mujeres más castigados del país. Insisto: quizás alguien nos puede hacer de nexo con ellas y reunirnos en alguna escuela u otro lugar, para poderlas escucharlas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Seguramente nos quedaremos allí dos días, por lo que podríamos concurrir a un pequeño poblado que se llama Lapuente, que está en la frontera, a 80 kilómetros de la ciudad, o a Minas de Corrales, Tranqueras o Masoller. Quizás la diputada Matiauda nos puede sugerir algún lugar específico.

SEÑORA MATIAUDA (Graciela).- Haré las consultas del caso.

Aclaro que ir al interior de Rivera no es una propuesta caprichosa; se debe a que me consta la problemática que tienen las mujeres de esa zona.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si la señora diputada me hace llegar su propuesta, oportunamente coordinaremos la visita.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la propuesta de la diputada Matiauda.

(Se vota)

——Ocho por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- En su momento, manejamos la posibilidad de ir a Río Negro; inclusive, recibimos alguna nota que nos enviaron organizaciones sociales afectadas, especialmente, por algunos programas periodísticos, lo que hasta motivó la intervención de la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo. Río Negro es uno de los departamentos que aún no hemos recorrido. Digo esto a los efectos de tenerlo presente en la agenda.

SEÑOR PRESIDENTE.- Podríamos agendar esa visita para un jueves del mes de octubre en que no haya sesión de la Comisión.

(Apoyados)

——Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Ocho por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Es sabido que Naciones Unidas está manejando la Agenda 2030 en catorce ámbitos distintos; uno de ellos tiene que ver con las políticas de género. Si la Comisión lo entiende oportuno, podemos propiciar la concurrencia de representantes de ONU Mujeres, para hablar de políticas de género. Con esa información más la que recabemos hoy, podríamos tener un buen paquete de insumos para legislar.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Ocho por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑORA BARREIRO (Gabriela).- En la última reunión de esta Comisión quedó pendiente una entrevista con el Poder Judicial. Luego de la visita de Inmujeres, el presidente tomó la iniciativa para realizar ese

contacto, y lo votamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Debo reconocer que lo olvidé; no fue por mala voluntad, sino, simplemente, una distracción. Le agradezco, señora diputada, por recordármelo.

(Ingresa a sala una delegación de Euskadi - País Vasco)

——Damos la bienvenida a la delegación de Euskadi - País Vasco integrada por la licenciada Sara Pagola, delegada de Euskadi - País Vasco para el Mercosur; y por Mariana Satostegui, responsable institucional de la delegación del Gobierno Vasco para Argentina y Mercosur.

La licenciada y máster Sara Pagola ya nos ha visitado un par de veces y es un placer contar nuevamente con su presencia.

Esta Comisión resolvió que la invitáramos para hablar sobre las acciones del País Vasco, después de treinta años de gestiones de política de género. Durante esos años han tenido éxitos, han realizado cambios estructurales, acciones de impacto y propuestas concretas. En Uruguay todavía tenemos mucho trabajo por hacer y queremos tomar nota y aprender de los buenos ejemplos.

Nos estamos enfrentando a la nueva Agenda 2030 propuesta por las Naciones Unidas, en la que las políticas de género y de medio ambiente tienen un lugar muy importante. Compartimos con la querida compañera Gabriela Barreiro la Comisión de Vivienda, Territorio y Medio Ambiente, que ella preside, y observamos que muchas veces nos falta la mirada de género en las políticas de medioambiente, de urbanismo y de trabajo.

Nos gustaría saber cómo ha logrado avanzar el País Vasco luego de enfrentar políticas tan duras como las que sufrieron España en general y el País Vasco en particular durante el franquismo.

La temática es muy amplia; comiencen por donde quieran.

Les reitero la bienvenida y deseo que esta no sea la última visita que nos hagan.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- Muchas gracias por la invitación. Para nosotras es un honor estar en el Poder Legislativo del Uruguay y tener la oportunidad de contarles nuestra experiencia sobre políticas de género.

Hemos preparado una pequeña presentación, que esperamos nos sirva para poder intercambiar ideas.

Nosotras somos la delegación del Gobierno Vasco para el Mercosur, que tiene su sede en Buenos Aires, y este año cumple ochenta años. A lo largo de la historia, ha tenido distintos formatos. Empezó en época de dictadura, con el objetivo de apoyar a los vascos que venían a estos lares. Hoy en día tiene otro tipo de objetivos y realiza otras actividades. Siempre hemos estado presentes en Latinoamérica debido, sobre todo, a la gran migración vasca.

Sabemos que en Uruguay es bastante común encontrar apellidos de origen vasco.

(Diálogos)

——Voy a dar algunos datos para que nos ubiquemos en el País Vasco de hoy.

Somos un país muy pequeño. Nosotras representamos a la Comunidad Autónoma del País Vasco, que tiene 7.200 kilómetros cuadrados y 2.100.000 habitantes. Uniéndolo con Navarra y las tres provincias francesas, estaríamos en el entorno de los 3.000.000. Solemos decir que, en ese aspecto, somos muy similares a Uruguay.

La densidad de población es de 300 habitantes por kilómetro cuadrado; somos la región más poblada de Europa. Si lo comparamos con Uruguay, que tiene 17 habitantes por kilómetro cuadrado, podrán ver que somos una región muy densamente poblada. Eso también se refleja en el número de municipios: mientras que en Uruguay tienen 112, nosotros tenemos 251.

Tenemos dos idiomas oficiales, que son el euskera y el castellano. La recuperación de nuestra lengua es otra de las políticas públicas de las cuales estamos muy orgullosos.

Contamos con una población activa, con educación superior mayor al 35%, con un PIB bastante alto y con una temperatura media anual un poco más fresca que la de Buenos Aires y Uruguay.

Teniendo en cuenta que en el mundo la economía es importante, lo primero que quiero decir sobre lo que nos diferencia de cualquier otro departamento de Uruguay, estado de Brasil o provincia de Argentina -para comparar con algo similar- es que tenemos autonomía fiscal: nosotros recaudamos y gestionamos nuestros impuestos. Es al contrario de lo que ocurre en Uruguay con los distintos departamentos. Esto es gracias al concierto económico que se aprueba en 1978 y rige en nuestra relación con el Estado español; disponemos de un Estatuto de Autonomía.

Nuestra cultura e idiomas son únicos. Tenemos una lengua con más de cinco mil años de historia, pero, como decía nuestro gran lingüista Koldo Mitxelena, lo más emblemático de nuestra lengua no es su procedencia, sino su pervivencia: que una lengua de más de cinco mil años haya podido sobrevivir y se haya podido recuperar, estando entre dos culturas tan fuertes como la española y la francesa, es otro motivo de orgullo para nosotros.

Gozamos de una buena calidad de vida. Tenemos una esperanza de vida de ochenta y tres años y también se debe, entre otras cosas, a nuestro buen sistema de salud pública. Tenemos un sistema de salud pública universal y gratuito para todos los vascos y vascas.

Otro punto emblemático es la gastronomía. Tenemos la mayor concentración de estrellas Michelin por kilómetro cuadrado del mundo y, además de la gastronomía de élite, también contamos con una gastronomía de pintxos -que es conocida-, que es más accesible y social. Y recibimos más de tres millones de visitantes al año.

La historia de los vascos siempre ha estado volcada al mundo. Tenemos gran presencia de vascos en Uruguay y en toda Latinoamérica, y seguimos saliendo al mundo. O sea que tenemos vocación de salir al mundo y desde el primero, Elcano, que dio la vuelta al mundo, todos lo hemos seguido haciendo. En este momento tenemos seis delegaciones en el mundo. Además de la de Bruselas, están las de Estados Unidos- México, Chile -que lleva el arco del Pacífico, con Perú y Colombia- y nosotras, desde Buenos Aires, para todo el Mercosur.

Tenemos una red comercial empresarial en 81 países y 191 Euskal- Echea en el mundo.

Gozamos de una industria competitiva. Cuando salimos de la dictadura y nuestro tejido industrial se estaba desmoronando, apostamos a la industria. El 24,1% de nuestro PIB es industrial y nuestro objetivo en esta legislatura es llegar al 25%. Nuestra apuesta fue y sigue siendo ser un país industrial y competitivo. Estamos en un 127,9% de productividad por persona, teniendo como 100 el de la Unión Europea de los 28 países.

El otro pilar fundamental para que tengamos estos números es la educación y el talento. Como decíamos antes, tenemos 48,9 % de jóvenes con estudios superiores, de los cuales el 38,8 % es en ciencia y tecnología.

Las cifras suenan un poco duras, pero era una forma de presentar en números al País Vasco.

A pesar de estos datos, en principio, positivos, Euskadi- País Vasco no es ajena al problema universal de desigualdad entre mujeres y hombres.

La tasa de ocupación de las mujeres es del 44% y el de los hombres, del 55%. Representamos al 80% del trabajo de media jornada, y el 75% no tiene contrato laboral.

Tenemos una renta y media inferior en un 25% a la de los hombres.

Dedicamos tres horas y veinte minutos al trabajo doméstico en comparación con las casi dos horas que le dedican los hombres.

Tenemos una hora y media de ocio menos que los hombres.

El 75% de las alcaldías -municipios- están ocupadas por hombres.

Solo el 26% de la dirigencia de las empresas del IBEX 35 están ocupadas por mujeres.

En el País Vasco, 4.000 mujeres al año denuncian ser víctimas de violencia de pareja, sexual o intrafamiliar.

Les voy a presentar la actividad que se hace desde Emakunde, que es el Instituto Vasco de la Mujer.

Es un organismo autónomo del Gobierno vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina, implanta y evalúa las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad para conseguir la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en la comunidad autónoma del País Vasco.

Para mí, otro de los puntos importantes del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, es que el Consejo de Dirección está presidido por el mismo lehendakari, el presidente del País Vasco. Además, tiene representantes de todas las administraciones autónomas -la palabra "foral" refiere a provincial; aquí podría ser "departamental" o "municipal"-, del Parlamento vasco y de los movimientos asociativos, además de seis representantes que nombra el Parlamento vasco: son personas a título individual, designadas en función de su trayectoria personal o profesional en el ámbito de la igualdad. A la vez, hay una directora ejecutiva y treinta y siete personas en planta, trabajando en el Instituto Vasco de la Mujer.

¿En qué trabaja Emakunde? Trabaja con la Administración pública en la consolidación de las estructuras a favor de la igualdad y en la puesta en práctica en el conjunto de las políticas públicas. Trabaja para la sociedad en general, para impulsar el empoderamiento de la mujer.

Voy a presentar las cuatro áreas de trabajo más importantes. Como veíamos antes, su rol original era el propender a la igualdad en las políticas públicas; con ese objetivo, impulsa, asesora, coordina y realiza el seguimiento de las políticas de instituciones públicas en lo relativo a la igualdad de hombres y mujeres. Para esto, elabora normativa, verifica su impacto, coordina diversas comisiones -luego veremos que hay bastantes-, subvenciona los diagnósticos y los planes de igualdad, elabora materiales para promover la gobernanza e imparte formación.

La segunda área de trabajo se desarrolla a nivel privado, en empresas y organizaciones, impulsando medidas para incorporar políticas de igualdad en su organización interna. Para esto, asesora y subvenciona empresas, da formación e impulsa la creación de sinergias en distintos foros, con distintas organizaciones y empresas, y trabaja para evitar la violencia contra las mujeres, promoviendo programas de prevención y coordinando y evaluando los servicios de atención a las mujeres que sufren violencia, que son prestados en forma directa por cada uno de los ministerios del Gobierno y las instituciones forales locales. Creo que este otro punto importante.

Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, no es el que lleva a cabo todo el programa contra la violencia hacia las mujeres, sino que cada ministerio del Gobierno vasco, cada administración local o provincial y el sistema sanitario tienen sus protocolos para activar cuando se acerca alguna mujer o niña con indicios de haber sufrido violencia. De todas formas, nuestra Policía Autónoma, la Ertzaintza, tiene sus protocolos, y el Departamento de Empleo y Políticas Sociales dispone de lugares de asistencia. Cada uno tiene la responsabilidad de hacer su trabajo con respecto a este apartado, y lo único que hace Emakunde es trabajar en prevención y coordinar y evaluar que cada uno ejecute sus políticas desde educación, desde sanidad, desde la Policía, desde los servicios de asistencia, etcétera.

En general, Emakunde trabaja por el cambio de valores: promueve la sensibilización y toma de conciencia a favor de un cambio de valores que promueva la igualdad de mujeres y hombres, así como eliminar los roles y estereotipos ligados a la mujer, realizando jornadas, estudios, publicaciones; inclusive, hay un organismo que trabaja esto desde el punto de vista de la publicidad y la comunicación.

A continuación, les mostraremos una presentación en la que aparecen quienes fueron directoras a lo largo de los ya veintisiete años de trayectoria de Emakunde.

(Se proyecta un video)

——Como les decía al principio, esta es una de las políticas públicas de las cuales estamos más orgullosos; fuimos premiados por la ONU por nuestras políticas de igualdad.

Ahora voy a presentar diecisiete aspectos destacados de las políticas de igualdad de Euskadi. Si pudieren sacar aunque más no fuera dos ideas que pudieran llevar a la práctica y que los ayudaran, nos daríamos por

satisfechas.

Uno de los puntos importantes de las políticas de igualdad es que tienen un marco legal sólido.

Emakunde se crea por una ley, hace ya treinta años. El video que vimos era de cuando cumplió veinticinco años; hoy en día ya tiene treinta años, y eso le da un marco sólido legal, pero también una estructura, un presupuesto, unos medios para poder llevar a cabo estas políticas públicas desde el gobierno y de cara a todas las instituciones.

En 2005 -hace ya trece años- se aprobó la ley para la igualdad de hombres y mujeres, pionera en el Estado español, que obliga a todas las administraciones vascas a tener estructuras para el impulso de la igualdad. Aclaro una vez más: no es Emakunde la que hace, sino que cada administración pública, cada ministerio del gobierno tiene que llevar a cabo lo que le compete en equidad de género. Esto lo voy a repetir una y otra vez, porque creo que es importante.

Insisto: no solo hay una estructura, sino que todos deben tener sus planes de igualdad. Eso significa que deben tener unos datos, unos números, unas estadísticas. La ley también pide tener estadísticas de cara a políticas de equidad de género, planes de formación, evaluaciones y cláusulas de igualdad en todos los contratos y subvenciones.

También se debe promover en general una representación equilibrada -eso creo que todos los países lo están haciendo de una manera u otra, en los órganos de toma de decisiones- e incorporar las políticas de perspectiva de género en todas las políticas sectoriales.

En el primer apartado es importante el marco legal del cual se derivan todas estas cosas que también encontraremos en otros puntos.

Como dije antes, recibimos de la ONU el premio al servicio público por estas políticas públicas de equidad de género.

Estas políticas implican que debemos tener estructura y personal especializado en todos los niveles de la administración pública vasca, no solo en todos los ministerios, sino también en el Servicio Vasco de Empleo, en la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, en el Servicio Vasco de Salud, en el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales y en el Instituto Vasco de Estadística. Todos tenemos una unidad especializada de igualdad.

Por ejemplo, los delegados de todo el mundo nos reunimos dos veces al año. Nuestra próxima reunión tendrá lugar la semana del 23 de julio, y una de las entrevistas que tenemos prevista es con nuestro técnico, el responsable de igualdad de Presidencia. Todas las delegaciones salimos de Presidencia, y vamos a tener una de las reuniones con el responsable de igualdad de nuestra unidad de gobierno que, como dije, es Presidencia.

Por otro lado, los gobiernos de las tres provincias, los cincuenta ayuntamientos y las ocho asociaciones tienen una estructura de igualdad especializada. Eso significa que todos los años deben hacer un diagnóstico de igualdad y un plan de igualdad, analizarlo y reportar los datos al Parlamento a fin de cada año. Por esta razón, desde 2005, el personal técnico especializado en equidad de género del Gobierno vasco ha aumentado en un 400%.

Asimismo, tenemos una estructura pionera para la promoción de la igualdad de trato y defensa de la ciudadanía ante la discriminación por razones de sexo, que se llama Defensoría, la que también apoya las labores de la Defensoría del Pueblo con respecto a estos temas y, sobre todo, se ocupa de temas relativos a la igualdad y defensa de la discriminación en el sector privado. Actúa cuando se producen conductas discriminatorias en convocatorias de empleo, con respecto a salario -como vimos antes-, en entrevistas y en procesos de selección y desarrollo profesional. También participa en los ámbitos deportivo y asociativo.

Tenemos bastantes órganos de coordinación y colaboración institucional, que hay que trabajar. Me refiero, por ejemplo, a la Comisión Interdepartamental que trabaja con los distintos ministerios del gobierno vasco -a los que le llamamos "departamentos"-, y a la Comisión Interinstitucional, que se mueve entre todos los gobiernos, incluidos los de la administración provincial y municipal. Como pueden advertir, hay siete redes dedicadas a asesorar y a brindar apoyo en todo lo relativo a la equidad de género.

Quisiera informar que hemos traído unos pendrives con esta información, y los vamos a dejar a disposición de los señores diputados.

Otra de las políticas públicas que recibió un premio de la ONU al servicio público es la de transparencia en la gobernanza. O sea que si algún día necesitan algo que no esté en este material que vamos a dejarles, más allá de que nos lo pueden pedir, también pueden consultar la página web de Emakunde, ya que allí figura todo, inclusive, las campañas que se hicieron hace treinta años. Además, cada año hay una campaña, un tema a considerar y se hacen cosas en distintas empresas. Por supuesto, estamos a disposición de los señores diputados para lo que necesiten, pero, como dije, en la web pueden encontrar mucha información, que es muy accesible para todo el mundo.

Otro de los puntos refiere a la creciente colaboración con instituciones y organismos europeos; podemos destacar el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y el Programa Mundial de las Naciones Unidas sobre Servicios Esenciales para las Mujeres y las Niñas Sometidas a Violencia, cuyo objetivo es alcanzar un consenso mundial sobre el conjunto de elementos y servicios para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres, y lograr los estándares mínimos y necesarios para dar una respuesta coordinada a las víctimas -mujeres y niñas- de dicha violencia.

El siguiente punto refiere a nuestra amplia cultura de planificación y evaluación. Actualmente, estamos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En 2015 tuvo lugar la primera evaluación participativa y cualitativa de la ley, en la que participaron 165 organizaciones y personas de distintos ámbitos. Actualmente, todos los ministerios del gobierno tienen plan de igualdad, como así también los tres gobiernos provinciales y el 47 % de las administraciones locales municipales. Quiere decir que aglutinan al 90 % de la población del país vasco.

El Gobierno vasco, anualmente, evalúa el plan de igualdad de cada uno de los ministerios, los que deben rendir cuentas al Parlamento vasco de todo lo realizado.

Como dije anteriormente, estamos desarrollando el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se presentó en mayo de 2018, con el objetivo de orientar a los poderes públicos para cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida. Tal como dijo el presidente de esta Comisión, este plan está alineado con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, concretamente, con el objetivo número cinco, y con el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea. Este plan tiene tres ejes de actuación: el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y la organización social para tener un modelo más sostenible e igualitario, y una vida libre de violencia contra las mujeres, haciendo foco en la prevención y atención de las víctimas.

El otro punto importante es la formación específica y continua en igualdad para todo el personal del gobierno vasco.

Además, tenemos un procedimiento consolidado para evaluar el impacto de género que tienen las normas del gobierno vasco. Cada norma, cada ley que es aprobada por el gobierno tiene que ser evaluada desde el punto de vista del impacto de género. Ya se han evaluado 1.150 cincuenta normas -esto se hace desde 2007-, lo que llevó a que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género la destacara como buena práctica.

La evaluación de impacto también se hace en todos los presupuestos. Se realiza un análisis del gasto para saber en qué medida mujeres y hombres resultan beneficiados. Además, desde 2009 se hace un informe anual sobre el impacto de género de los presupuestos generales del País Vasco. Aclaro -para cuando revisen el material que les dejaremos, que a veces utilizamos la sigla CAE, que significa Comunidad Autónoma de Euskadi.

Desde 2015 existe la obligación de rellenar un formulario de programa presupuestario para incorporar medidas dirigidas a corregir desigualdades y promocionar la igualdad. Reitero: existe en cada presupuesto se rellena este formulario para incorporar medidas destinadas a corregir desigualdades.

SEÑORA SATOSTEGUI (Mariana).- Lo que comentaba Sara se traduce en normas muy concretas. Por ejemplo, tenemos una norma sobre subvenciones para los centros vascos en todo el mundo. Esta norma tiene que pasar por tres instancias antes de publicarse, de abrirse la convocatoria a la subvención: por el área legal,

por el área de presupuesto del gobierno y por el área de género. Sin el informe de estas tres áreas la subvención no se puede convocar; da igual si es una ayuda a pymes, una convocatoria a becas para deportistas o lo que fuere. Si la norma tiene alguna observación por parte del área de género, se lo comunica al área que se ocupa de esa subvención, a efectos de que la mejore y la torne más igualitaria. Esa es una de las tareas importantes que hace la unidad de género que está en cada uno de los ministerios.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- Lo que comentaba Mariana está relacionado con la revisión de la norma antes de publicarla, respecto de lo que ha puesto el ejemplo de las ayudas a los centros vascos. Como toda ayuda, tiene una serie de criterios. Uno de los criterios que se evalúa para dar la subvención a los centros vascos del mundo -en Uruguay tenemos doce oficialmente reconocidos; el de Florida todavía no está-, es que haya mujeres en sus comisiones directivas, además de relevo generacional y otra serie de puntos.

Voy a dar otro ejemplo. En mi vida profesional, en un momento llevaba adelante una comisión científica para evaluar riesgos de origen alimentario. Estábamos presentando los riesgos a los ministros de las distintas áreas y me llamaron la atención porque en los informes técnicos de evaluación de riesgos estábamos utilizando un lenguaje sexista. Tenemos un documento en el cual se establece qué tipo de lenguaje debemos utilizar. Yo no puedo decir "el parlamentario", sino "la persona del Parlamento"; no puedo decir "el responsable", sino "la persona responsable". Hay un lenguaje que está muy trabajado y cualquiera te puede llamar la atención si no lo empleas. Yo me sentí dolida en lo más profundo de mi alma, como mujer. Eran documentos muy técnicos, pero todo el mundo puede llamarte la atención o corregirte por el uso del lenguaje. Si oyen a cualquier funcionario del País Vasco, verán que siempre se va a dirigir a los y las vascas. Nunca va a decir "los uruguayos", sino "los uruguayos y las uruguayas". Es algo que está muy incorporado. El lenguaje también es parte importante de todo esto.

Por otra parte, tenemos una representación equilibrada en el Parlamento del gobierno vasco y sus órganos ejecutivos; entre el 40% y el 60% son mujeres. Sin embargo, seguimos teniendo problemas en los municipios: solamente el 25% de las alcaldías están ocupadas por mujeres.

El 67% de los contratos y el 48% de las subvenciones de las administraciones públicas -como las de los centros vascos- incluyen cláusulas de igualdad. Esta política fue reconocida por el BID como una buena práctica.

Tenemos un programa para empoderamiento de mujeres políticas; se llama Virginia Woolf Basqueskola -escuela vasca- y está hecho en colaboración con Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, y Eudel, la Asociación de Municipios Vascos. Su fin es capacitar a las mujeres políticas del ámbito local, municipal. También promueve la creación de redes de colaboración y tiene formación continua y un espacio específico para reflexionar, compartir sinergias, apoyarse y demás. También esta política fue considerada una buena práctica por el BID en 2016.

Se hace un trabajo continuo para el fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres. En ese sentido, hay subvenciones y una comisión consultiva desde 1998 como cauce de comunicación entre la Asociación de Mujeres y Emakunde, de la que participan doce asociaciones de mujeres.

Tenemos una larga trayectoria de promoción de igualdad en las empresas. El objetivo es que, a través del desarrollo de diagnósticos sobre igualdad de mujeres y hombres en la empresa, y de la implantación de medidas concretas, se avance en condiciones laborales más equitativas en el ámbito privado. Hay subvenciones, asesoramiento, formación, elaboración de material y un sistema de reconocimiento en el que hay noventa y siete empresas reconocidas. También hay un sector de consultoras homologadas por Emakunde para hacer asesoramiento en igualdad de género.

Además, están los programas innovadores para prevenir la violencia de género. Nahiko es un programa para prevenir la violencia en el sistema educativo; ya han participado 166 centros y más de 12.000 estudiantes. Beldur Barik está vigente desde 2009, dirigido a jóvenes. Jabetuz es una formación on line para todos los profesionales que trabajan en temas de violencia y de víctimas de género.

Begira es una comisión que trabaja para el fomento de la igualdad en los medios de comunicación y en la publicidad. Es otro punto importante de las políticas de género; tiene que ver con cómo se hace la publicidad, que muchas veces tiene mensajes poco deseables. Es un órgano consultivo y de encuentro, que vela por la existencia de un código ético referente en todos los medios de comunicación públicos; impulsa acuerdos y

recoge quejas. Es el lugar donde se puede tramitar una queja cuando vemos una publicidad que nos llama la atención. Tiene elaborado un código deontológico y de autorregulación al cual ya se han acogido cincuenta empresas vascas de publicidad.

El último punto importante es la red de hombres Gizonduz, que funciona desde 2007. Es bastante lógico que tengamos que incorporar a los hombres. Me gusta que una comisión de equidad, como esta, la dirija un hombre. Por lo general, en todos los movimientos de equidad y género solo estamos las mujeres. En euskera, gizo significa hombre. Hay 6.500 hombres en la red llamada Gizonduz, que han sido formados en equidad de género; la carta la han firmado 10.000 hombres. Se han repartido 30.000 mochilas a hombres que van a ser padres. En Emakunde se dieron cuenta que el hombre está más sensible a los temas de género cuando va a ser padre. La práctica de repartir las mochilas ha sido muy bonita; dentro de ellas tenían cosas como un adhesivo del padre llevando al niño para poner en el auto, que representa algo muy masculino. También traía un calendario de los que se ponen en la heladera, para que pudieran anotar el reparto del trabajo entre el hombre y la mujer; un dvd con canciones de cuna; y cuadernos de formación. Era una mochila que, a través del juego y demás, trataba de concienciar a los hombres -que como dije, cuando van a ser padres son más sensibles a estos temas- de que también es su responsabilidad y no solo de la que ha tenido el bebé.

Para finalizar quiero decir que ha habido un significativo incremento de grupos de hombres; se ha desarrollado también un videojuego y hay una importante presencia de Gizonduz en internet y redes sociales.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- Les damos la bienvenida. El material que nos han presentado es muy rico; el intercambio siempre enriquece a los Parlamentos.

En la reunión pasada contamos con la presencia del órgano rector en política de género: el Instituto Nacional de las Mujeres, que depende del Ministerio de Desarrollo Social.

En Uruguay tenemos el Plan Nacional por la Igualdad de Género, con perspectiva a 2030. Allí analizamos distintos ejes de trabajo.

Como ustedes expresaron, las políticas de género e igualdad son transversales a distintos ministerios.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está involucrado en temas como la igualdad, el acceso y mantenimiento del empleo, así como en las condiciones laborales y, por supuesto, en las inequidades salariales.

Recientemente, fue aprobada una ley integral de violencia de género, que abarca distintas instancias.

El Ministerio de Educación y Cultura, así como distintos organismos de la educación, también participan en las políticas de género. Todavía nos queda mucho por hacer en este aspecto. Es necesario cambiar y formar las cabezas de distinta manera.

Entendemos que se debe trabajar en el varón que discrimina pero, sobre todo, en el que ejerce violencia de género. Se ha puesto la mirada sobre la mujer víctima de violencia de género, pero no se ha trabajado tanto sobre el varón ni sobre el cambio cultural de un sistema patriarcal que ejerce dominio de una persona sobre otra.

Próximamente trataremos la rendición de cuentas, pero es muy difícil implementar los cambios si no se cuenta con los recursos necesarios. Existe voluntad política para avanzar, pero es necesario contar con los recursos presupuestales. Tendremos que hacer muchos esfuerzos.

Me llamó poderosamente la atención el énfasis que han puesto en el varón que ejerce violencia. Ese es uno de los caminos que tendremos que transitar en la búsqueda de igualdad.

SEÑORA PÉREZ (Paula).- Ustedes han mencionado que un 24% del PBI tiene que ver con el sector industrial. Quisiera saber si dentro de ese sector tienen algún tipo de desarrollo vinculado específicamente con mujeres. ¿Las Pymes que mencionaron están incluidas en ese sector industrial?

Por otra parte, en nuestra sociedad se ha instalado el debate sobre qué palabras se deben utilizar para no hacer referencia al género; se discute si hay que decir todos y todas o todes o niñes. Me gustaría saber si ustedes

han resuelto algo en ese sentido.

SEÑORA BARREIRO (Gabriela).- Agradecemos su presencia.

Esta es una Comisión Especial de Equidad y Género. Es una Comisión que no ha legislado demasiado; eso es parte de una realidad. Al momento de legislar en algunos temas, se resuelve no enviar los proyectos que tienen que ver con los temas de género a esta Comisión, a pesar de que muchos de los que estamos aquí la hemos reivindicado como una forma de dar un aporte y una visión en ese sentido.

Uno de los temas que nos ha preocupado es el de violencia de género, por significar la muerte de muchas mujeres en este país a manos de sus parejas o exparejas. Nosotros peleamos por que la ley integral saliera de esta Comisión como forma de reivindicar un tema que sentíamos que se tenía que instalar en este país con recursos; seguramente, sin recursos no se podrá llevar a cabo. Por eso la señora diputada Cecilia Bottino planteaba eso, porque estamos en instancias de la rendición de cuentas y nosotros creemos que haber votado la ley es un paso, pero que necesitamos recursos para llevar adelante algunas políticas.

En este país se ha legislado y hemos avanzado, pero tenemos reivindicaciones históricas como: ante la misma tarea, igual remuneración. Esa es una reivindicación histórica de todos los trabajadores en este país, pero lamentablemente, hoy seguimos con inequidades en ese sentido.

También hemos avanzado en la participación de las mujeres, no solo en los organismos de decisión o representación. Pertenezco a un partido que hace veinticinco años que tiene instalada la cuota, hoy la paridad, no solo en los cargos de representación, sino también en los de dirección de nuestra organización, que es el Partido Socialista, que conforma el Frente Amplio.

En el Período pasado, con la unanimidad de todos los partidos, en este Parlamento se votó por primera vez una ley de cuotas en cuanto a la representación de las mujeres. Creemos que es un avance en un país en el que el 52% somos mujeres. Hoy estamos peleando la cuota. Esa es la realidad y se ha legislado hace poco en ese sentido.

Desde este lugar -hoy estamos en un lugar de militancia, pero también de representación-, quería preguntar cuáles son las leyes más importantes que se han votado con una mirada de género en el País Vasco. Sin lugar a dudas, esto nos serviría como un insumo en algunos temas en los que queremos seguir avanzando.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- La señora diputada Barreiro hacía mención a la ley de cuotas aprobada por el Parlamento.

Quien habla, junto con la querida amiga Gloria Rodríguez, presentamos un proyecto de ley de cuotas que era casi igual a la ley aprobada, que entró por el Senado; nuestra iniciativa había entrado por la Cámara de Diputados. Fue una linda experiencia el trabajo que hicimos con la señora diputada Gloria Rodríguez.

Quisiera saber si desde que hay una denuncia o desde que se enciende una alerta en algunos de los sistemas de control, manejan el tiempo. ¿Hay un tiempo de respuesta frente a una situación de violencia, de inequidad? ¿Cómo manejan el tiempo frente a realidades que, a veces, pueden ser dolorosas?

¿Cómo ha sido la evolución de las políticas de género en el impacto real? No sé si me logro explicar ¿Cuál es el efecto de la ley en lo concreto?

Tuvimos oportunidad de visitar el País Vasco -tierra de nuestros ancestros- y nos encontramos con políticas de urbanismo muy modernas, pero observamos que al mismo tiempo se protege y conserva lo anterior. ¿Nos pueden detallar cómo es la mirada de la política de género sobre el urbanismo, sobre el hábitat? Quizás sea una pregunta muy compleja y específica y no se pueda detallar.

Siempre se piensa que el trabajo no remunerado es el que se destina a la familia, al hogar, la casa, pero acá, en Uruguay, hay mucho trabajo en comisiones: la de la escuela, la del liceo, la de los centros de salud del barrio. Esas comisiones implican un trabajo honorario y en Uruguay prácticamente están constituidas por mujeres; esa es la primera línea de acción social. A medida que las comisiones van subiendo de categoría en

el sentido de que se empieza a manejar dinero, las mujeres van perdiendo protagonismo. Esa es una realidad que solo se puede constatar de forma empírica acá, pero creo que es así. Y es un trabajo no remunerado mucho más sacrificado que el de la casa, porque uno está poniendo mucho tiempo y corazón en mejorar los ámbitos donde se manejan nuestros hijos. Quería saber cuál es su experiencia en ese sentido y qué evaluación hacen al respecto.

Finalmente, sobre la Agenda 2030 de la ONU, a pesar de que vimos un detalle, les pediría que hicieran alguna especificación más.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- La Agenda 2030 es una prioridad del Gobierno vasco, en la que se ha implicado totalmente. Todos los planes estratégicos de las distintas áreas del Gobierno -de acción exterior, empleo, medioambiente, sanidad- están volcados en la estrategia de desarrollo sostenible. Se ha hecho una traducción de todos los puntos que van con los puntos de estrategia de desarrollo sostenible. Por eso, el de equidad y género está unido al Objetivo 5 de desarrollo sostenible. Ha habido un involucramiento total.

Como decía, el desarrollo sostenible -tal como se ha planteado en la Agenda 2030- abarca a todas las áreas del Gobierno. Ahora les mostraremos unas fotos.

En la imagen se pueden ver los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible con los quince objetivos de país, con sus indicadores: reducir al 20% la tasa de pobreza; aumentar la esperanza de vida; de natalidad; abandono escolar menos del 8%, etcétera.

Se puede ver toda su relación, en este caso, con indicadores, pero todos los planes estratégicos de todas las áreas de Gobierno van dirigidas en ese sentido.

El País Vasco está entre los primeros cuatro países en igualdad de género.

Como resumen, todo el plan de este mandato, que está en su segundo año, está dirigido, encaminado y alineado con los ODS de 2030.

Para nosotros hay algunos puntos importantes en nuestras políticas de equidad.

Como les decía al principio, la historia de que esté legislado quiere decir que tiene un organismo, que tiene un presupuesto, que cada Administración -sea municipal, provincial o ministerio de todo el País Vasco- debe tener personal y un plan de igualdad de género, con una serie de indicadores que se evalúan y se presentan al Parlamento todos los años. Para nosotros, la visión integral es súper importante. A la red de hombres llegas al final, pero los ejemplos que teníamos era en educación, en atención a niños. Estábamos hablando de medios de comunicación.

Como decía en el apartado del séptimo plan, para cambiar los valores de la sociedad que te llevan a este tipo de problemas, que el último sería el del femicidio, tienes que hacer un enfoque integral en diversas áreas. No hay una fórmula mágica. Tienes que trabajar atendiendo a las víctimas, pero tienes que hacer mucho trabajo en prevención, en educación y en todas las esferas

Estamos hablando de que hace treinta años que se creó Emakunde y trece años de la aprobación de la ley de igualdad de mujeres y una estructura ya muy aceitada, que va funcionando.

En cuanto al idioma, tenemos un manual para el lenguaje no sexista, que se los podemos enviar.

Inclusive, todos los veranos, hay una lista de reproducción de canciones no sexistas. Por ejemplo, Despacito nunca aparecería en esa lista de reproducción. El enfoque tiene que ser muy integral, en muchos apartados.

Los jóvenes es otro apartado importante, en sus mensajes, en el "¿Estás celoso? Es bueno". No, no es bueno que tu novio sea celoso. Ya estoy yendo de un lado a otro, porque hay muchos apartados.

Me acordé ahora de la lista de reproducción de canciones que se mandan a las discotecas. Se cuelgan en Spotify de Emakunde. Son canciones con las que a todos les gusta moverse en verano, pero que no tienen un enfoque sexista. El enfoque es integral y en muchos apartados de la vida, desde los jóvenes, la educación, la población, los hombres, los padres.

Todas las leyes, como subrayaba Mariana Satostegui, pasan la revisión desde la perspectiva de género. Todas. Y todos los presupuestos y todas las subvenciones rellenan el formulario para ver cómo impacta y cómo ayuda esto en la equidad de género.

Vuelvo a recalcar lo que dije al principio: esto está liderado por nuestro presidente. Emakunde sale de Presidencia y nuestro presidente Lehendakari Iñigo Urkullo es el presidente de la Comisión Directiva de Emakunde. Todas estas cuentas de todos estos planes van a él. Como todo en esta vida, tiene que haber medios, pero también un liderazgo y una apuesta clara por esto. Por eso, nuestra apuesta dentro de los ODS es estar dentro de los cuatro primeros países en equidad de género.

Después de treinta años, después de trece años de la ley de equidad de género, pionera en el Estado, pueden ver que nuestros números tampoco están tan bien. Todavía tenemos problemas.

Uno de los programas más difícil es el del sector privado, pero hay un montón de consultoras que se han homologado para trabajar con el sector privado. Hay asesoramiento; hay material formativo; hay un reconocimiento -no recuerdo el número de empresas, pero creo que son alrededor de noventa y pico las empresas reconocidas que trabajan en equidad de género- para que hagan sus planes de equidad de género, para que verdaderamente se evalúe el tema del que hablábamos todos, de equidad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo y para que se evalúe la conciliación familiar. Todos esos temas puntuales son acciones concretas que se llevan a cabo en el sector privado.

SEÑORA SATOSTEGUI (Mariana).- Retomando lo que decíamos anteriormente, cuando hablamos del análisis de las leyes, por ejemplo, de las promociones a Pymes, no es que fuesen a un sector específico, sino que en cualquier empresa eso va encadenado con lo que decíamos antes de llevar la perspectiva de género al ámbito privado y a las empresas privadas.

Lo que se busca desde Emakunde al certificar a estas consultoras es que ayuden a las empresas a hacer sus planes de igualdad. Hay una realidad. Si el Gobierno vasco está dando subvenciones y uno de los requisitos para acceder a ese tipo de subvenciones es que tu empresa tenga una política de igualdad, por el otro lado, la empresa recurre a Emakunde para ver cómo hacer un plan de igualdad y cómo hacer para que su empresa sea más igual. Como se hace en el ámbito privado, Emakunde no puede obligar, como lo hace en el ámbito público. Entonces, sugiere, asesora, forma, por ejemplo, para que las entrevistas de trabajo sean igualitarias. Es muy común que cuando el entrevistado para un trabajo sea una mujer se le pregunte cuándo planea tener hijos; a los hombres no se les preguntan esas cosas.

La idea es que el acceso al trabajo sea por mérito y no por otro tipo de cuestiones. Cuando la empresa hace su plan de igualdad, busca tratar de eliminar todo este tipo de diferencias. Eso, como empresa igualitaria, le permitirá acceder a otro tipo de cuestiones.

Al principio decíamos que Emakunde trabaja básicamente en dos aspectos. Por un lado, es transversal a todo lo que son políticas públicas. Esto quiere decir que la Administración debe tener una mirada de género, así sea para analizar, por ejemplo, una subvención para la producción forestal, que a priori no tiene nada que ver con las mujeres. De todos modos, esa ley tiene que estar aprobada por la Unidad de Género del Departamento de Industria, que deberá leer la ley y llenar el formulario que mencionamos anteriormente y que se utiliza desde 2015, para saber cómo puede impactar. En realidad, eso está muy ligado a los presupuestos de género, ya que desde hace un par de años se mide el impacto de género en las leyes, sin importar el tema que aborden.

Entonces, si el técnico de género de ese departamento, que es un empleado de ese Ministerio, observa esa ley, hará alguna sugerencia. Por ejemplo, puede sugerir que el artículo 4º, en lugar de decir A+B, diga A y C+B, para que sea más equitativo desde el punto de vista de género. De eso se trata la mirada transversal.

Todo esto es por el lado de la Administración pública, pero por el lado de lo privado, o de la sociedad en general, como dijo la señora Pagola, Emakunde hace muchas campañas y trabaja con el tema de medios de comunicación y publicidad. Entonces, además de las campañas del 8 de marzo o del 25 de noviembre, es decir, las del Día de la Mujer y la del Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, en los veranos se realizan campañas en la playa y en recitales. También se trabaja mucho con el programa de jóvenes Beldur Barik en cuanto al cambio de valores y el lenguaje de los jóvenes.

Por eso se dice que es un programa que trabaja de abajo hacia arriba, ya que consulta a los jóvenes, analiza la situación y trata de meterse en la temática. Además, en cuanto al cambio de valores también se trabaja con el programa Nahiko, que se emplea en la escuela primaria, es decir, en niños de seis a doce años.

Por ejemplo, en la campaña del Día de la Mujer del año pasado -o del anterior- se trabajo mucho sobre los mensajes que se brindan a los niños, ya que el ejemplo lo damos los adultos. Se decía, por ejemplo, que si una niña dirige es mandona, pero si ese comportamiento lo tiene un niño es un líder. Entonces, hay que terminar con este tipo de lenguajes y de trasmitir este tipo de mensajes a los niños y niñas.

Por otra parte, si el Departamento de Industria, o el de Seguridad Social, tiene alguna línea de subvenciones para emprendimientos de mujeres no debe ser específicamente para los trabajos que habitualmente se consideran femeninos. Por tanto, la medición del impacto de género tiene que ver con esto, con que las leyes, aborden el tema que aborden, tengan una perspectiva de igualdad, así como los presupuestos.

Por tanto, el hecho de que el responsable, y el último que pone la cara sea el presidente del Gobierno vasco habla de una voluntad política. Además, no solo Emakunde, como ente descentralizado de Presidencia, hace un trabajo transversal a toda la Administración Publica, sino que cada departamento tiene un área específica de género que trabaja con todo el organismo, pero no solo revisando leyes, sino también formando a los empleados que trabajan allí. Por ejemplo, si se trata de ministerios o áreas del Gobierno relacionadas con temas de violencia, deberán desarrollar protocolos que tengan que ver con casos específicos de violencia, y si se trata del Departamento de Sanidad, deberán estar relacionados con la atención a la víctima. Asimismo, el Departamento de Servicios Sociales deberá elaborar un protocolo para trabajar con las víctimas.

En cuanto al trabajo con los varones que ejercen la violencia, que es algo que preguntó la señora diputada Bottino, creo que hay que apuntar al cambio de valores, y eso se logra trabajando con niños, niñas y jóvenes en general; debemos trabajar para cambiar el chip y la cabeza.

Por otro lado, el programa Gizonduz trabaja con varones adultos -hay mucha información on line- sobre el tema de la masculinidad, teniendo en cuenta la configuración de una sociedad más igualitaria, ya que con la desigualdad, si bien principalmente salen perdiendo las mujeres, los hombres también lo hacen, y en varios aspectos.

Por lo tanto, una sociedad más igual nos conviene a todos, y el programa Guizonduz tiene que ver con la formación y trabaja con la nueva masculinidad.

También se hizo referencia a la ley de cuotas, pero no sé de cuánto es.

(Interrupción de varios señores representantes)

——Uno y dos, es decir, un 30%. En realidad, lo que se planteó en Euskadi fue la paridad. Por tanto, las listas tienen que estar conformadas por un hombre y una mujer, o viceversa. Entonces, para que haya igualdad, ninguno de los géneros puede tener menos del 40% ni más del 60%. Esa es la distribución paritaria, y eso provocó, por ejemplo, que actualmente en el Parlamento vasco haya más diputadas que diputados; de hecho, quien lo preside es una mujer, y eso se traduce en todo. En tal sentido, se apunta a que en los sindicatos suceda lo mismo y se trabaja para que también ocurra en los consejos de dirección. Por supuesto, en el ámbito privado es más difícil, y por eso dijimos que en algunas empresas cuesta muchísimo más.

Por otra parte, el presidente de la Comisión preguntó sobre la medición del tiempo de respuesta, pero no tengo datos al respecto. De todos modos, eso está establecido en cada protocolo; si lo desean podemos buscarlo y enviarlo. Por ejemplo, el Departamento de Sanidad tiene un protocolo en el que se establece el tiempo de respuesta y lo que hay que hacer pero, en general, los tiempos de respuesta son cortos, sobre todo cuando hay algún peligro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quería saber si el tiempo de actuación, cuando se realiza una denuncia, está especificado y reglamentado.

SEÑORA SATOSTEGUI (Mariana).- Sí, pero depende del protocolo, ya que el de la policía no es igual al de sanidad y al de los servicios sociales. En realidad, cada área que interviene tiene un protocolo definido y

especifico, que incluye el tiempo de respuesta y el tipo de intervención. Como dije, si lo desean, lo podemos buscar y enviar a la Comisión.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- Es importante tener en cuenta que al contar con un plan, una estructura y un presupuesto se pueden establecer indicadores y obtener estadísticas y medidas. Por ejemplo, los indicadores del séptimo plan de igualdad -que fue aprobado en mayo- relativos al sector privado refieren a salud, tiempo y poder y, a su vez, cada uno de ellos tiene equis indicadores. Por ejemplo, en el de transformación de la economía y la organización social se incluye conocimiento, empleo y dinero. A su vez, los indicadores relativos a empleo son: empleo a tiempo completo -en los primeros números que dimos el 75% de los empleos de tiempo parcial era de mujeres, casi todos sin contrato-, duración de la vida laboral y segregación por sectores de actividad. En realidad, creo que estos parámetros de los trabajos típicos de hombres o de mujeres van cambiando, pero es algo que se puede medir, y se puede hacer al contar con una ley, con un programa y con distintas estructuras. Además, basados en esa medición se pueden llevar adelante acciones determinadas.

Por ejemplo, en mi país hace tiempo que se dieron cuenta de que las mujeres manejan con muchísimo más cuidado y tranquilidad que los hombres los elevadores de las empresas que transportan palets; al parecer, los hombres iban corriendo por los almacenes con los elevadores.

Esto también se dio con la conducción de las locomotoras de los trenes, que era un trabajo masculino; ahora lo realizan mujeres.

Como dije, son cosas que se pueden medir. Es un tema que se mide.

Hay flexibilidad laboral, ¡cuántas mujeres dejan su carrera profesional por atender a su familia!

Hay cinco indicadores en este apartado que dan la perspectiva de género desde el punto de vista del empleo; lo mismo desde el dinero.

Volviendo al sector privado, hay un consejo consultivo de defensoría en Euskera al que se pueden dirigir aquellas personas del sector público o de la sociedad para denunciar casos de discriminación laboral.

SEÑORA PÉREZ (Paula).- Mi pregunta apuntaba a que ha habido voluntad de promover el trabajo para las mujeres, asociándolas a determinados emprendimientos, como tejedoras, elaboración de dulces. Yo quería saber si tienen como política promover este tipo de trabajos. Entiendo que es una política que está promoviendo una discriminación, en el sentido de que las mujeres se dedican a un rubro y los hombres a otro. Sin embargo, en la búsqueda de soluciones y de mejorar el trabajo de las mujeres se ha apelado a ese tipo de políticas.

Me queda claro de su respuesta que va por otro lado la cosa.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- Al principio, pusimos el mapa del País Vasco con una serie de datos. Por fortuna, no tenemos tantos problemas económicos de desigualdad de género. Es verdad que en países donde hay más desigualdad el empoderamiento de las mujeres para hacer pequeños emprendimientos del tipo que ha dicho la diputada es el que mejor funciona. Nosotros no tenemos problemas de desigualdad. Trabajamos mucho en la creación de empresas, pero nunca en microemprendimientos que vayan a facilitar a alguien a salir de la pobreza. Sé que en otros lugares, como en villas de Argentina, para salir de situaciones de pobreza o exclusión, funcionan los microemprendimientos con mujeres.

SEÑORA SATOSTEGUI (Mariana).- Quiero volver con lo que se comentaba del lenguaje. Desde el Gobierno se controla y se trata de incentivar a que usemos un lenguaje más inclusivo. El Gobierno vasco tiene un portal de noticias, donde todas las áreas podemos ir subiendo las cosas que hacemos. El técnico o, generalmente, la técnica de género revisan lo que su propio ministerio va subiendo. De repente recibís un mail que dice: "En tal frase, donde pusiste esto, podrías haber puesto esto otro". De alguna manera, vas adquiriendo experiencia. Es un control propio del Gobierno vasco, porque es política dar el ejemplo en igualad.

No se trata de inventar fórmulas nuevas -la letra equis o la e, que en castellano tampoco tendría ningún sentido-, sino de encontrarle la vuelta al idioma para que sea un lenguaje igualitario. Al principio cuesta. A

todos nos cuesta. Y cuando te llaman la atención, te preguntás: "¿¡Cómo me van a decir a mí, que soy mujer, que no estoy usando un lenguaje igualitario!?". Con el tiempo, hablás y escribís distinto. Es un aprendizaje para todas las personas.

SEÑORA PAGOLA (Sara).- Yo remarcaba el tema de las estadísticas, las estructuras y demás. Si tú ya tienes el documento o el manual alguien te puede decir que no lo estás implementando. Siempre necesitas una base en la cual apoyarte para poder denunciar un lenguaje sexista. Necesitas tener esa referencia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por la generosidad de contarnos sus vivencias, como mujeres, como delegadas del País Vasco. Quizá algún día las volvamos a molestar. Nosotros estamos a las órdenes para recibirlas cuando quieran.

Se levanta la reunión.